

An die
Mitglieder des Arbeitsrechtsausschusses
Mitglieder des Gesprächskreises Arbeitsrecht
Ehrenamtlichen Richter beim Bundesarbeitsgericht
Mitgliedsverbände

Arbeits- und Tarifrrecht

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

T +49 30 2033-1200
F +49 30 2033-1205

4. Januar 2019

Rundschreiben Nr. II/001/19

BDA | Neuerungen im Arbeitsrecht 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

zum Jahresanfang 2019 sind verschiedene Gesetzesänderungen im Arbeitsrecht in Kraft getreten, über die wir bereits mehrfach informiert haben und deren Inhalt wir im Folgenden nochmals kurz zusammenfassen.

Konkretisierung des Tarifeinheitgesetzes

Zum 1. Januar 2019 wird mit der Ergänzung von § 4a Abs. 2 Satz 2 TVG um einen zweiten Halbsatz klargestellt, dass beim Zustandekommen des Mehrheitsarbeitsvertrags, der nunmehr legal definiert wird, die Interessen der Mitglieder der „Minderheitsgewerkschaft“ ernsthaft berücksichtigt werden sollen. Die Änderung wählt einen verfahrensrechtlichen Ansatz und führt damit nicht zu einer Inhaltskontrolle von Tarifverträgen. Damit ist dem Konkretisierungsauftrag des Bundesverfassungsgerichts Genüge getan (vgl. Rs Nr. II/157/18 vom 30. November 2018 und Rs Nr. IV/002/19 vom 3. Januar 2019).

Anhebung des gesetzlichen Mindestlohnes

Die Bundesregierung hat die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns beschlossen. Dieser beträgt ab dem 1. Januar 2019 brutto 9,19 € je tatsächlich geleisteter Arbeitsstunde und ab dem 1. Januar 2020 brutto 9,35 € (vgl. zuletzt Rs Nr. II/149/18 vom 23. November 2018).

Brückenteilzeit

Zum 1. Januar 2019 tritt das "Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit" in Kraft. Neu eingeführt werden ein Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitbeschäftigung - die "Brückenteilzeit" - und Änderungen bei der Arbeit auf Abruf.

Danach kann der Arbeitnehmer die Arbeitszeit für einen vereinbarten Zeitraum zwischen einem Jahr und fünf Jahren verringern und kehrt

BDA | Bundesvereinigung der
Deutschen Arbeitgeberverbände
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:
Breite Straße 29 | 10178 Berlin

Briefadresse:
11054 Berlin

www.arbeitgeber.de

anschließend wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurück. Der Teilzeitananspruch gilt bei Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmern. Für Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern wird eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt, nach der einem Arbeitnehmer pro angefangenen 15 Arbeitnehmern Brückenteilzeit gewährt werden muss.

Außerdem stellt das Gesetz klar, dass der Arbeitgeber mit den Arbeitnehmern Wünsche nach Änderung von Dauer und/oder Lage der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern hat (vgl. zuletzt Rs Nr. II/154/18 vom 17. Dezember 2018 und Rs Nr. II/130/18 vom 17. Oktober 2018 - Stellungnahme).

Arbeit auf Abruf

Wenn die wöchentliche Arbeitszeit nicht festgelegt ist, gilt künftig eine Arbeitszeit von 20 Stunden als vereinbart. Der Anteil der einseitig vom Arbeitgeber abrufbaren Arbeit darf künftig nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Bei Vereinbarung einer Höchstarbeitszeit beträgt das flexible Volumen 20 % der Arbeitszeit. Für die Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Entgeltzahlung an Feiertagen wird grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder vor Beginn des Feiertags als verpflichtende Berechnungsgrundlage festgelegt (vgl. zuletzt Rs Nr. II/154/18 vom 17. Dezember 2018 und Rs Nr. II/130/18 vom 17. Oktober 2018 - Stellungnahme).

Anpassungen im Kündigungsrecht

Zum 1. Januar 2019 werden die wortgleichen § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB und § 29 Abs. 4 Satz 2 HAG aufgehoben. Nach diesen Vorschriften werden bei der für die Berechnung der Kündigungsfrist maßgeblichen Beschäftigungsdauer die Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt (vgl. Rs Nr. II/157/18 vom 30. November 2018 und Rs Nr. IV/002/19 vom 3. Januar 2019).

Noch im Stadium des Referentenentwurfs befinden sich die Pläne des Bundesfinanzministeriums, gut verdienende sog. Risikoträger der Finanzinstitute künftig ohne Begründung zu kündigen (vgl. Rs Nr. II/151/18 vom 27. November 2018 - Stellungnahme).

Änderung im Betriebsverfassungsgesetz

§ 117 BetrVG wird zum 1. Mai 2019 dahingehend ergänzt, dass nunmehr auch bei Nichtvorliegen eines Tarifvertrags in Luftfahrtunternehmen für den Luftverkehr Betriebsräte gebildet werden können. Diese Vorschrift ist unsystematisch und kann den Flugbetrieb beeinträchtigen (vgl. Rs Nr. II/157/18 vom 30. November 2018 und Rs Nr. IV/002/19 vom 3. Januar 2019).

Mit freundlichen Grüßen

gez. Roland Wolf

gez. Anja Klie